



**Informe del segundo semestre sobre el Desempeño
del Sistema de Remuneración 2024**

Informe Semestral Sobre el Desempeño del Sistema de Remuneración 2024

En cumplimiento con lo establecido en el Artículo 209 Bis 6, Fracción V de las “Disposiciones de Carácter General aplicables a las Entidades de Ahorro y Crédito Popular, Organismos de Integración, Sociedades Financieras Comunitarias y Organismos de Integración Financiera Rural, a que se refiere la Ley de Ahorro y Crédito Popular” (en adelante “las Disposiciones”); respecto a que las Sociedades Financieras Populares deberán dar a conocer a través de su página de Internet la información respecto a su Sistema de Remuneración, se informa lo siguiente:

Información del Sistema de Remuneración

1. Información Cualitativa

- a. Políticas y procedimientos de remuneración, por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración

Por lo que se refiere a las políticas y procedimientos de remuneración, por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración, se indica que la Entidad cuenta con una política de remuneración que es aplicable a todas las funciones y niveles, sin hacer distinción del perfil de puesto.

- b. Información relativa al Comité de Remuneración

- i. **Composición y funciones del Comité de Remuneración**

El Comité de Remuneración es un comité constituido por el Consejo de Administración de la Entidad conforme al artículo 209 Bis 5 de las Disposiciones, a fin de apoyar a este órgano de gobierno en sus funciones relativas al Sistema de Remuneración en la implementación, mantenimiento y evaluación de dicho sistema.

El Comité de Remuneraciones tendrá la siguiente integración:

Miembro	Cargo
Consejero Independiente	Presidente
Consejero Propietario	Miembro con Voz y Voto
Director General	Miembro con Voz y Voto
Director de Crédito	Miembro con Voz y Voto
Director de Recursos Humanos	Secretario*

Miembro	Cargo
Director de Finanzas y Tesorería	Miembro con Voz y Voto
Comisario	Invitado con Voz y sin Voto

- Miembro Cargo
- Miembro con Voz y Voto

*El Secretario no es miembro.

Los Consejeros que forman parte del Comité de Remuneraciones cuentan con amplia experiencia en Administración Integral de Riesgos o Control Interno.

El Comité de Remuneraciones para el desarrollo de su objeto en relación con el Sistema de Remuneración, desempeña las funciones siguientes:

1. Proponer para aprobación del Consejo de Administración:
 - a. Las políticas y procedimientos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos.
 - b. Los puestos y cargos, que estén dentro del alcance del Sistema de Remuneración, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para **Stori México , S.A de C.V , Sociedad Financiera Popular ("Stori")** o indistintamente la **"Sociedad"** o la **"SOFIPO"**) o participen en algún proceso que concluya en eso, y
 - c. Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar algún cargo de la aplicación de las políticas de remuneración autorizadas.
2. En el caso de Remuneraciones Extraordinarias tiene la facultad otorgada por el Consejo de Administración de aprobación de éstas, a fin de coadyuvar en el logro de los objetivos estratégicos de la Alta Dirección.
3. Implementar y mantener el Sistema de Remuneración el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas Unidades Administrativas, de control y de negocios y los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneración. Para efectos de lo dispuesto en la presente fracción, el Comité de Remuneración deberá recibir y considerar los reportes del Director de Riesgos o del Auditor Interno, sobre las implicaciones de riesgo de las políticas y procedimientos de Remuneración.
4. Informar a todo el personal pertinente, las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando el entendimiento por parte de los interesados de:
 - a. Los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones.
 - b. Los ajustes por riesgos que les sean aplicables.
 - c. El diferimiento de sus Remuneraciones Extraordinarias en su caso y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.

5. Contratar, cuando lo considere necesario, consultores externos expertos en esquemas de remuneración y Administración Integral de Riesgos, que coadyuven al diseño del Sistema de Remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.
6. Informar al Consejo de Administración, cuando menos semestralmente, sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por Stori, las Unidades Administrativas, de Control y de Negocios o las personas sujetas al Sistema de Remuneración, pudieran derivar en un ajuste al mismo.
 - ii. **Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron**

La SOFIPO se apoya de consultores externos expertos¹ en esquemas de remuneración y Administración Integral de Riesgos, que coadyuven al diseño del Sistema de Remuneración a través de estudios de mercado salarial, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.

- iii. **Descripción del alcance de la política de remuneraciones de la Entidad, ya sea por regiones o líneas de negocio.**

Las políticas de Remuneración incluyen las políticas relacionadas con remuneraciones aplicables a los puestos sujetos al Sistema de Remuneración de la Sociedad.

- iv. **Descripción de los tipos de empleados considerados como tomadores de riesgo y sus directivos, incluyendo el número de empleados en cada grupo.**

La categoría de Tomadores de Riesgos, se integra por los directivos y miembros del Comité Operativo que gestionan los procesos o toman las decisiones que se relacionan con la exposición a mayores riesgos inherentes de las actividades de la SOFIPO.

Al 30 de diciembre del 2024 de la primera línea directiva contamos con 8 miembros y 2 por contratar de comité de dirección, y 37 del área de staff.

- c. Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones

- i. **Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración**

- Regular para los puestos sujetos al Sistema de Remuneración, la asignación de un sueldo base mensual y las prestaciones correspondientes; acorde a lo establecido en el Tabulador de Sueldos.
- Asegurar a través de los planes de remuneración; la atracción, retención y desarrollo de puestos claves dentro de la Sociedad.

¹ Willis Towers Watson

- Determinar los esquemas de remuneración ordinaria para los puestos directivos de la SOFIPO incluidos en el Sistema de Remuneración.
- Asegurar que las remuneraciones ordinarias estén adecuadamente balanceadas.

ii. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneración y descripción general de los cambios

- Política de Aguinaldo - Actualización - 24/09/2024
- Política de Prevención de Riesgos Psicosociales -Actualización - 07/08/2024
- Reglamento Interno Operaciones - Actualización - 23/07/2024
- Manual Remuneraciones - 20/08/2024

iii. Una explicación de cómo la Entidad garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan

Los ajustes relacionados con remuneraciones ordinarias y extraordinarias, se calculan con base a los procesos internos de evaluación del desempeño, asociados a los objetivos establecidos por la organización de manera semestral, el cual está asociado a un proceso de calibración para garantizar la objetividad de la evaluación.

La matriz de desempeño está calculada y aprobada por un órgano independiente a las áreas de riesgo y control.

d. Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando:

i. Descripción general de los principales riesgos que la Entidad considera al aplicar medidas de remuneración

Riesgos financieros y no financieros, incluyendo riesgos de liquidez, de mercado, operativos, reputacional y de crédito; para los cuales la SOFIPO cuenta con un marco para la administración de riesgos alineado a las expectativas regulatorias y estándares internacionales aplicables al personal sujeto al sistema de remuneraciones.

ii. Descripción general de la naturaleza y el tipo de medidas para considerar los riesgos señalados en el punto anterior, así como aquellos no considerados

Cada uno de los riesgos mencionados anteriormente tienen causas, eventos e impactos dentro del modelo de compensaciones, así como en la evaluación de desempeño del personal sujeto al sistema de remuneraciones, en función del Apetito de Riesgo de la Sociedad y definidos en la Política respectiva. Asimismo, se cuenta con políticas y procedimientos para personal clave identificados como tomadores de riesgos materiales, y que pudieran tener impactos

significativos en el perfil de riesgo de la organización, las cuales promueven la toma de riesgos responsables en el mediano y largo plazo, estableciendo un vínculo entre la toma de riesgos y la remuneración de dichos funcionarios.

iii. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración

Las actualizaciones correspondientes a las remuneraciones, se hacen considerando indicadores de riesgo clave, y sobre los mismos se hacen las actualizaciones correspondientes a las remuneraciones.

iv. Análisis de la naturaleza y formas en que estas medidas han cambiado en el último año y sus razones, así como el impacto de dichos cambios en las remuneraciones

La forma en la cual se impactan las remuneraciones no cambia; únicamente se definen los nuevos parámetros de exceso para cada elemento del Apetito de Riesgo.

e. Vinculación del rendimiento de la Entidad con los niveles de remuneración durante el periodo

i. Descripción general de los principales parámetros de rendimiento para la Sociedad Financiera Popular, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Tratándose de las Remuneraciones Extraordinarias que estén determinadas por resultados individuales o colectivos de una Unidad Administrativa, de control o de negocio, la SOFIPO deberá asegurarse de que la evaluación del desempeño considere los riesgos y resultados a lo largo de un periodo razonable de tiempo.

Las conversaciones de revisión de desempeño deben llevarse a cabo después del segundo y cuarto trimestre (agosto y febrero) y deben documentarse a través de nuestra Plataforma de Recursos Humanos utilizando la escala de calificación definida. Los puntos a revisar durante estas conversaciones son:

- **Impacto:** mide el resultado en los objetivos relacionados con el negocio establecidos durante el semestre en curso.
- **Cultura** (comportamientos): mide la adhesión de una persona a la cultura de la compañía, representada por comportamientos observables.

La escala de evaluación de la Sociedad está compuesta por cuatro niveles:

- Excede las expectativas
- Cumple las expectativas
- En camino a cumplir las expectativas
- No cumple las expectativas

ii. **Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la Sociedad Financiera Popular y con el desempeño particular**

La SOFIPO no cuenta con un programa de remuneración individual asociado al desempeño individual del colaborador.

iii. **Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades**

Los Planes de Mejora del Rendimiento, tendrán una duración de 45 días sin excepciones ni extensiones para ningún puesto. Los planes de mejora deben completarse en su totalidad, a menos que haya circunstancias excepcionales que serán revisadas y aprobadas. Impactando en el % de incremento anual descrito en las secciones anteriores.

f. **Descripción de la forma en que la Entidad ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos a largo plazo**

i. **Análisis de la política de la Entidad para transferir la retribución variable devengada y, cómo la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa**

Durante el periodo reportado la SOFIPO no cuenta con retribución variable devengada.

ii. **Análisis de la política y el criterio de la Entidad para ajustar las retribuciones transferidas antes de devengar y después de devengar a través de acuerdos de reintegración**

Durante el periodo reportado la Sociedad no cuenta con retribución variable devengada para ajustar.

g. **Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la Sociedad Financiera Popular y la justificación de uso de tales formas**

i. **Descripción general de las formas de retribución variable que ofrece la Entidad (entre otros, en efectivo, acciones o instrumentos vinculados con las acciones y otras formas)**

Stori no contempló retribución variable en el periodo reportado.

- ii. Análisis sobre el uso de distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de distintas formas de remuneración variable es diferente entre los empleados o grupos de empleados, así como un análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa

La Sociedad no contempló retribución variable en el periodo reportado.

2. Información Cuantitativa

- Número de reuniones del Comité de Remuneración durante el ejercicio

Durante el segundo semestre del 2024, el comité de remuneraciones sesionó los días que continuación se enuncian:

- 11 de Julio del 2024
- 9 de Octubre del 2024

- Considerando tanto el primer semestre, como el desarrollo del segundo semestre objeto del presente informe, el número de empleados que recibieron una Remuneración Extraordinaria son los se enuncian a continuación:

Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio: No aplica

Número e importe total de los premios otorgados durante el ejercicio: No aplica

Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio: 14 y \$209,2572.45

Importe total de las Remuneraciones Extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas: 0

- De igual manera, considerando tanto primer semestre, así como el desarrollo y término del segundo semestre del ejercicio 2024, el Desglose de las remuneraciones concedidas es el siguiente:

i. Remuneración fija y variable

Remuneración fija: \$39,261,898.02 sueldos antes de impuestos y \$1,098,537.32 pago en especie.

Remuneración variable \$ 733,343.00

Monto total de remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio:

- Gasto Nómina \$ 49,606,666.34
- Impuestos y obligaciones patronales:

1. *ISN* \$ 1,331,793.95
2. IMSS / INFONAVIT \$ 6,582,123.95

ii. Transferida y no transferida

No aplicable a nuestro modelo.

iii. Los montos y formas de Remuneración Extraordinaria, divididas en prestaciones pecuniaras, acciones, instrumentos vinculados y otros tipos: 0

- A. Información sobre la exposición de los empleados a ajustes implícitos (como fluctuaciones en el valor de las acciones o participaciones en los resultados) y ajustes explícitos (como recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja) de remuneraciones transferidas y remuneraciones retenidas.
No aplicable ya que al momento no tenemos dichos ajustes.
- B. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos y/o implícitos: 0
- C. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a un ajuste ex post explícito: 0
- D. Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos: 0

3. Actualizaciones a considerar respecto al segundo semestre del año:

- En septiembre de 2024 se realizaron los incrementos salariales de mitad de año tomando en consideración la evaluación del desempeño que comprendieron el periodo del primer semestre del año, siendo este de enero 2024 a junio 2024.
- En octubre del 2024 se comunicó a los miembros del Comité de Remuneraciones, que se seleccionó al proveedor denominado Sekura Agente de Seguros y Fianzas, S.A. de C.V. ("**SEKURA**") como proveedor del seguro de gastos médicos mayores para los trabajadores de Stori y a la sociedad denominada Thona Seguros S.A. de C.V. ("**THONA**") como nuestro proveedor de seguro de vida en la SOFIPO
 - Con el mismo presupuesto que la renovación de nuestra póliza anterior, que solo cubría a nuestro personal administrativo, se mejoró la cobertura para todos los empleados y se incluyó a operaciones.
 - Se integró un chequeo anual en la póliza para todos los empleados, sin afectar la suma asegurada.